



▶ 14 Diciembre, 2019

País Vasco



Coyuntura

Las empresas familiares vascas siguen con el déficit del tamaño corporativo

Estas compañías promueven más la igualdad que las europeas

El 35% ha blindado el relevo generacional y profesional

JAVIER VADILLO
BILBAO

Las empresas familiares vascas, que suponen una parte muy importante del tejido económico de Euskadi, tienen un tamaño corporativo menor que el de sus homólogas europeas. El 75% de estas compañías de la comunidad autónoma no logran superar un nivel de facturación anual de cinco millones, mientras que esa ratio en el ámbito de la UE queda en el 60%.

En términos de empleo, la comparación también es a peor. Solo el 12% de las empresas locales tienen más de 50 trabajadores, un porcentaje que en Europa se eleva al 40%. Estos datos aparecen en un estudio realizado por las Cámaras

Vascas-Eusko Ganberak y por la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea. El trabajo también recoge que en el 91% de estas compañías la mayoría accionarial sigue en manos de los fundadores y de sus herederos. En Europa, ese porcentaje está nueve puntos por debajo.

Para garantizar el futuro y la estabilidad del negocio, los analistas recomiendan que se establezcan acuerdos o protocolos familiares. En este aspecto, las compañías de Euskadi están en línea con la media europea, ya que un 35% de ellas tienen este tipo de pactos que blindan tanto el capital como la gestión.

De todas formas, desde las Cámaras vascas y la UPV advierten de que "re-

sulta preocupante" que el 77% de las empresas familiares encuestadas para la elaboración del informe no tienen intención de establecer este tipo de protocolos, que facilitan las relaciones entre los accionistas y los gestores, al establecer las áreas de actuación y de responsabilidad de cada uno.

En esta línea, solo el 35% de las compañías han planificado la sucesión en la dirección. Y entre estas previsoras, el 31% ha delegado el liderazgo futuro en una mujer que forma parte de la familia de los fundadores del negocio. Pero los gestores masculinos son mayoría en estas compañías. Gran parte de ellos pertenecen a la segunda generación, están en su

madurez personal y profesional y tienen estudios universitarios. En su perfil también destaca que conocen a fondo el negocio, puesto que han pasado por diferentes puestos de trabajo hasta acceder al máximo nivel de gestión.

En la actualidad, el 24% de los directores generales son mujeres, seis puntos por encima de la media europea, lo que habla positivamente de los niveles de igualdad de las empresas familiares vascas. Y es una tendencia que va a más en referencia al citado 31%.

En la encuesta realizada por los autores del estudio, el 59% de las empresas familiares se consideran que defienden más la igualdad de género que las multinacionales.

La mayoría accionarial continúa en manos de los fundadores y de sus herederos

La cultura emprendedora ayuda a la consolidación de los proyectos

Estas compañías también pueden presumir de sus niveles de profesionalización. El 45% disponen de un consejo de administración (el 38% en Europa). El reto pendiente es el de la incorporación de consejeros independientes que puedan aportar otros puntos de vista al negocio.

La cultura emprendedora en Euskadi, que las instituciones vascas impulsan sin descanso para que no decaigan las vocaciones, ha jugado a favor de la creación de este tejido empresarial. Son los innovadores los que han hecho realidad los proyectos que luego dan trabajo a centenares de miles de personas en Euskadi.

Esa actitud es fundamental en una economía global y enfrentada a los



► 14 Diciembre, 2019



Complejo fotovoltaico de Ingeteam y central termosolar de Sener, dos de las empresas familiares vascas que destacan por su nivel tecnológico. Participantes en el Foro de Empresa Familiar, con Juan March y José Ángel Corres, presidentes de Banca March y de la Cámara de Comercio de Bilbao, respectivamente, en el centro.

continuos cambios que llegan todos los días con los avances digitales. Los emprendedores, según el estudio de las Cámaras vascas y de la UPV, tienen una actitud "más adecuada ante el riesgo", entendida como "la capacidad de asumir y de manejar la incertidumbre".

En otras palabras, son "proactivos para ser pioneros" en el desarrollo de "nuevas tecnologías, técnicas, procesos, productos o servicios", con una actitud "innovadora que cree en la investigación y desarrollo como fuente de progreso del futuro".

Fruto de esas inquietudes, el trabajo de las Cámaras vascas y de la UPV desvela que el 55% de las compañías están involucradas en procesos de digitalización y un 30% tiene previsto invertir en la transformación al mundo 4.0 durante los dos próximos años.

Pero el estudio también alerta de que "todavía existe un importante número de empresas que no considera la digitalización del negocio entre sus prioridades".

El informe desgana asimismo las claves para garantizar la continuidad del negocio a futuro. Las empresas están pendien-



Sisteplant cumple 35 años

La empresa tecnológica Sisteplant ha cumplido 35 años con Ana Santiago, su consejera delegada, al frente (en la foto). Con el 100% de las acciones en manos de uno de sus fundadores, Javier Borda, la gestión la lidera Santiago, quien opina que durante estas tres décadas "Sisteplant ha contribuido a la modernización de la industria" hacia el ámbito digital. Con 2.000 clientes y 200.000 usuarios de sus sistemas informáticos en todo el mundo, la empresa consigue en el exterior el 20% de facturación. En tres años quiere que ese porcentaje se eleve al 30%, principalmente con alianzas con socios locales en los mercados de Estados Unidos y Asia-Pacífico. Fundada por la familia Borda en Bilbao, en plena reconversión de la industria vasca, Sisteplant fue apoyada al principio por el fondo de capital riesgo Talde y luego por Corporación IBV. Este año facturará 11 millones con 175 empleados.

tes de que sigan abiertos los puentes entre las diferentes generaciones, para conectar "el pasado con el presente y el futuro", y para conseguir los mejores resultados de la mezcla "entre tradición e innovación", "entre familia y negocio".

Así que una de las prioridades es la profesionalización de la estructura corporativa, con "canales e instrumentos adecuados" que ayuden a mejorar la comunicación y a "conciliar y separar los intereses empresariales y familiares". Otro de los retos es la atracción y retención del talento.

Este mes tuvo lugar en Bilbao el XII Foro de la Empresa Familiar de las Cámaras Vascas. En el encuentro participó Juan March de la Lastra, presidente de Banca March. Es la única entidad financiera cuyo capital sigue al 100% en manos de los herederos de los fundadores.

Juan March, representante de la cuarta generación de un negocio que arrancó en Palma de Mallorca hace 93 años, explicó las claves de esta longevidad empresarial, que pasa por contar con "un sólido balance, productos diferenciados y un excelente asesoramiento", según comentó durante la jornada.

Por su parte, José Ángel Corres, presidente de la Cámara de Bilbao, expuso en el encuentro que "en estos momentos de incertidumbre política y de síntomas de ralentización económica, la continuidad de la empresa familiar es un factor clave de desarrollo y de competitividad".

Alejandro Beitia, presidente del Foro de Empresa Familiar, señaló que no hay una fórmula mágica que garantice la estabilidad del negocio, aunque sí ayuda "una gestión responsable, la anticipación a los problemas entre la evolución de la empresa y las reclamaciones familiares, así como la adaptación constante a los cambios".

Entre los retos, Beitia identificó el del relevo generacional y de la definición de un modelo de negocio que tenga en cuenta el tamaño que debe alcanzar la empresa, una vez adaptada al cambio digital.

En la jornada, el presidente de Banca March intercambió opiniones con responsables de otras empresas familiares. Entre ellos, Rafael Erhardt, vicepresidente del grupo Erhardt. También participó Gonzalo Urrestarazu, gerente de Arrese Bizkaia, y Félix Lascaray, presidente de Lascaray.